

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang dapat dilihat melalui semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang menyediakan produk maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Hal ini berdampak pada munculnya persaingan bisnis antar perusahaan baik untuk menarik konsumen maupun para investor. Untuk dapat melakukan hal tersebut, perusahaan membutuhkan laporan keuangan yang sehat. Tidak hanya perusahaan, masyarakat ekonomi juga mengalami peningkatan kebutuhan akan informasi ekonomi berupa laporan keuangan yang disajikan secara wajar. Pengguna laporan keuangan baik pihak internal maupun eksternal membutuhkan laporan keuangan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pengguna laporan keuangan membutuhkan auditor profesional dengan kinerja yang baik untuk menganalisis kewajaran laporan keuangan. Audit perlu dilakukan untuk menghindari dampak buruk bagi perusahaan dan meningkatkan kepercayaan pengguna terhadap laporan keuangan perusahaan. Hal ini menyebabkan peningkatan kebutuhan terhadap jasa profesional akuntan publik pada semua tingkat organisasi. Berdasarkan fenomena ini, profesi akuntan publik dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Auditor yang mengaudit laporan keuangan perusahaan disebut auditor eksternal, di mana auditor eksternal bekerja di Kantor Akuntan Publik sebagai penyedia jasa audit untuk perusahaan. Menurut Suariana *et al.*, (2014) tugas auditor eksternal adalah memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan

dan melaporkan kesimpulan dari hasil pemeriksaan yang dilakukan. Auditor eksternal bertanggung jawab dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan dan hasil operasi dalam suatu periode. Dalam melaksanakan audit, auditor memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk menganalisis kewajaran laporan keuangan yang disajikan klien. Klien dapat memiliki kepentingan yang berbeda, bahkan kepentingan tersebut berbeda dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Seorang auditor profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Hanna dan Friska (2013), kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja auditor menjadi perhatian bagi pengguna laporan keuangan terkait tugasnya untuk melakukan audit dan menghasilkan laporan audit yang dibutuhkan untuk pihak yang berkepentingan. Kinerja auditor dapat dilihat dari kualitas informasi dari laporan hasil audit. Menurut Suariana *et al.*, (2014) kinerja auditor adalah suatu keadaan di mana akuntan publik melakukan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan, baik dalam hal posisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diaudit, auditor harus mampu bersikap independen terhadap kepentingan klien, pengguna laporan keuangan, maupun kepentingan auditor yang bersangkutan. Audit laporan keuangan perlu dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan, sehingga

menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya oleh pihak internal maupun eksternal untuk dijadikan sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan. Tingkat keprofesionalan auditor dalam mengaudit laporan keuangan ditentukan berdasarkan kinerja yang dilakukannya dalam hal mendukung tujuan organisasi yang sesuai dengan kode etik auditor. Kebutuhan masyarakat yang menginginkan laporan keuangan yang dapat diandalkan dan transparan menjadi tugas penting bagi auditor.

Kasus pelanggaran pada profesi auditor telah banyak dilakukan, mulai dari kasus Enron Corporation dan KAP Arthur Anderson di Amerika Serikat tahun 2001 sampai dengan kasus Telkom dan KAP Eddy Pianto & Rekan di Indonesia sehingga membuat kredibilitas auditor semakin dipertanyakan (Safitri, 2015). Selain itu kasus yang terjadi di PT Kimia Farma Tbk yang melaporkan labanya dengan nominal yang terlalu tinggi. Kasus-kasus mengenai pelanggaran profesi auditor menyebabkan masyarakat meragukan kinerja auditor sebagai seorang independen dalam menganalisis kewajaran laporan keuangan. Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor perlu untuk diketahui kaitannya dengan penilaian, pertimbangan, dan sebagai bahan perbaikan pada auditor di masa depan. Faktor-faktor yang ada dalam diri auditor sangat mempengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor ini terdiri dari faktor yang dibawa semenjak lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya, atau campuran dari kedua jenis faktor tersebut (Wirawan, 2015:276). Maka dalam penelitian ini akan mengkaji baik faktor internal maupun eksternal dari seorang auditor yang mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat ketidakkonsistenan hasil antara penelitian-penelitian yang telah dilakukan, karena pada penelitian sebelumnya ada hasil yang berbeda antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian ulang atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yang pada penelitian sebelumnya tidak konsisten, yaitu komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan konflik peran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Menurut Rosally dan Yulius (2015), komitmen organisasi adalah kesatuan antara kerja keras dan kesetiaan terhadap organisasi. Auditor dengan komitmen organisasi memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap lembaga organisasinya dan merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi tersebut serta akan berdampak pada keinginan untuk ikut berperan meningkatkan keberhasilan lembaga organisasinya. Artinya auditor dengan komitmen organisasi dapat berdampak positif pada kinerja auditor yang bersangkutan, karena dalam menjalankan tugas yang diberikan auditor akan dengan sepenuh hati bekerja dengan baik untuk dapat memberikan kontribusi terkait nama baik dari KAP tempat auditor tersebut bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosally dan Yulius (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Selain komitmen organisasi, gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Perbedaan kinerja antara auditor yang satu dengan yang lain dapat

disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal dari diri seorang auditor yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut Gunawan dan Zulfitriy (2012), gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan penentu utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin kerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh Hanna dan Friska (2013) dan Suariana *et al.*, (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Zulfitriy (2012) menyatakan yang sebaliknya yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah motivasi yang menjadialah satu faktor internal yang dianggap berperan penting terkait kualitas kinerja seorang auditor. Safitri (2015), mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dapat dikatakan bahwa auditor yang memiliki motivasi tinggi akan mempunyai semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan dan memenuhi standar, mampu menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan serta berani mengambil risiko kegagalan. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor sebelumnya telah dilakukan

oleh Azhar (2013), Winidiantari dan Ni (2015), dan Safitri (2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari dan Ni (2015) dan Safitri (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah konflik peran. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, auditor berpotensi mengalami konflik peran. Selanjutnya, menurut Azhar (2013), konflik peran (*role conflict*) didefinisikan sebagai adanya tekanan dua atau lebih kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya. Konflik peran terjadi ketika seorang individu mendapat perintah yang bertolak belakang antara perintah yang didapatkan secara langsung dan perintah yang didapatkan bersama dengan tim ataupun kelompok kerjanya sehingga mengakibatkan salah satu perintah tidak bisa dijalankan (Winidiantari dan Ni, 2015). Konflik peran dapat mengakibatkan kualitas pekerjaan menurun dan memberikan berbagai dampak negatif baik bagi kinerja maupun hasil kerja. Penelitian mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor telah dilakukan oleh Rosally dan Yulius (2015) dan Azhar (2013) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska (2013), Gunawan dan Zulfitri (2012), dan Winidiantari dan Ni (2015) mengenai pengaruh konflik

peran terhadap kinerja auditor menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winidiantari dan Ni (2015) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi, dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor dengan mengganti tiga variabel independen yaitu ketidakjelasan peran, struktur audit, dan kepuasan kerja menjadi dua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Kedua variabel tersebut dipilih karena dianggap sebagai faktor eksternal dari seorang auditor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari dan Ni (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari dan Ni (2015) menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosally dan Yulius (2015) dan Azhar (2013) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dilakukan oleh Rosally dan Yulius (2015), komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska (2013) menunjukkan sebaliknya yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kemudian penelitian yang dilakukan

oleh Hanna dan Friska (2013) dan Suariana *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Zulfitriy (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adanya hasil yang tidak konsisten dari penelitian sebelumnya, maka skripsi ini berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintahan.

2. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintahan.
3. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor pemerintahan.
4. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor pemerintahan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini diharapkan mampu member manfaat bagi:

1. Bagi kalangan akademisi diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai akuntansi khususnya dalam bidang audit. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sumber acuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan konflik peran terhadap kinerja auditor.
2. Bagi penulis penelitian ini merupakan penerapan dari teori yang telah diterima selama kuliah. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan antara teori yang diterima dan hasil nyata yang telah diteliti.
3. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) khususnya yang berada di wilayah Surakarta dan Yogyakarta, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan sumber pertimbangan untuk menilai kinerja auditor serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan konflik peran terhadap kinerja auditor.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain teori atribusi, teori keagenan, teori motivasi, dan teori peran. Selain itu, dalam bab ini juga menguraikan tentang pengertian auditor independen, pengertian masing-masing variabel yaitu kinerja auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan konflik peran, dalam bab ini juga dijabarkan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka teori.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang berisikan rincian mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini menguraikan tentang pelaksanaan penelitian, statistik deskriptif, analisis data, dan

pembahasan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk menjadi masukan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya untuk dapat terus dikembangkan dan dilakukan perbaikan.